



Ideenportal Qualifizierung
Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Alle mitnehmen: Vermitteln Sie arbeitsnahe Grundbildung im Betrieb.



Strategie
entwickeln

Grundlagen
schaffen

Kompetenzen
aufbauen

www.ideenportal-qualifizierung.de

Ein Hinweis vorab: Erfolgreiche Weiterbildung braucht das Engagement beider Betriebsparteien. Die Einführung und Umsetzung der hier vorgestellten Weiterbildungskonzepte, -methoden und -werkzeuge sollten **Personalabteilung und Betriebsrat stets gemeinsam** voranbringen.

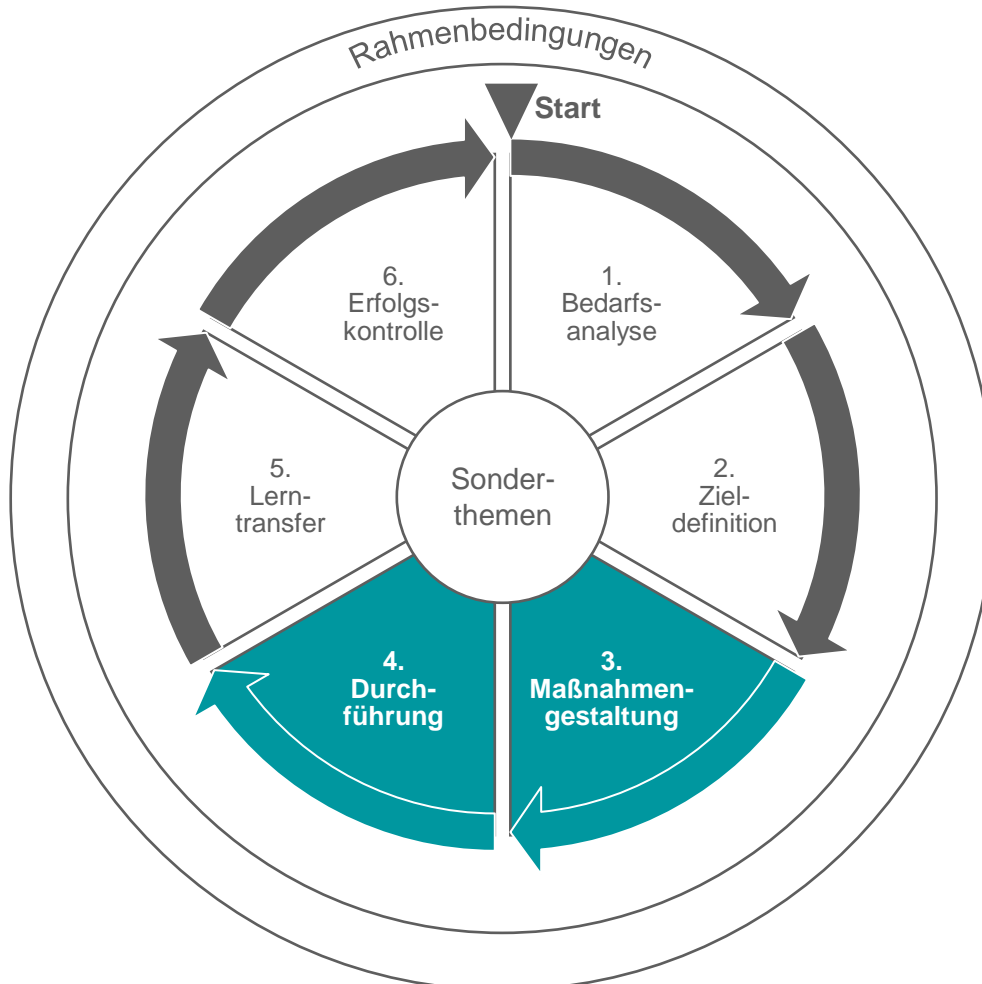
Worauf lasse ich mich ein?

<p>Welche Ziele können wir erreichen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir verstehen, warum Grundbildung im Betrieb wichtig ist. ➤ Wir erfahren, worauf bei der Gestaltung entsprechender Maßnahmen zu achten ist. 	
<p>Welchen Nutzen hat das für uns?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir können alle Beschäftigten fit machen für eine digitale Zukunft. ➤ Wir können Fachkräftepotenzial im Betrieb ausschöpfen. ➤ Wir stärken unseren Ruf als attraktiver Arbeitgeber. 	
<p>Welche Voraussetzungen sollen erfüllt sein?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschäftigte trauen sich (in einem vertraulichen Rahmen), über Probleme im Bereich der Grundbildung zu sprechen. ➤ Es gibt die grundsätzliche Bereitschaft, zukunftsorientiert in die Fähigkeiten der Beschäftigten zu investieren. 	
<p>Welche Personen sollen wir einbinden?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Geschäftsführung. ➤ Den Betriebsrat. ➤ Betroffene Beschäftigte und ihre Vorgesetzten. 	
<p>Welcher Aufwand entsteht für uns?</p>		<p>Sehr gering</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Hoch</p>
<p>Wie schnell kann die Umsetzung erfolgen?</p>		<p>Sehr schnell</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Schrittweise</p>

Wer sind „**Führungskräfte**“? Wenn wir in diesem Leitfaden von Führungskräften schreiben, dann meinen wir solche Personen im Betrieb, die **auf mittlerer oder unterer Ebene Verantwortung für die Führung des Personals** tragen – das muss nicht unbedingt disziplinarische Weisungsbefugnis bedeuten. Die Schichtleitung zählt beispielsweise auch zu den Führungskräften. Meinen wir den Vorstand und leitende Angestellte auf hoher Ebene, dann schreiben wir von der „**Geschäftsleitung**“.

Einordnung für Profis

Sie sehen unten einen **idealen Ablauf der Weiterbildungsaktivität** im Betrieb. Der **farbig hervorgehobene Teil** zeigt Ihnen, bei welchem Prozessschritt dieser Leitfaden Ihnen **hauptsächlich hilft**.



Die Darstellung hat die Form eines Kreislaufes, da **betriebliche Weiterbildung ein fortwährender Prozess** ist. Nach dem Abschluss einer Maßnahme können Sie fragen:

- Was wollen wir beim nächsten Mal besser machen?
- Haben wir den Weiterbildungsbedarf gedeckt?
- Ist inzwischen neuer Weiterbildungsbedarf entstanden?

Der Ablauf beginnt also von Neuem. Da es eine große Aufgabe darstellt, diesem Kreislauf komplett zu folgen, ist es sinnvoll, nach und nach an einzelnen Themen zu arbeiten. Auch so gelangen Sie mit der Zeit zu planvoller und vorausschauender Weiterbildung.

Rahmenbedingungen des Weiterbildungsprozesses sind zum Beispiel:

- Die Sicht der Führungskräfte auf Weiterbildung.
- Die Sicht der Mitarbeitenden auf Weiterbildung.
- Das Weiterbildungsklima im Betrieb.

Sonderthemen sind zum Beispiel

- Der Aufbau von Qualifizierungsverbänden gemeinsam mit anderen Betrieben.
- Die Organisation der Wissensweitergabe, wenn Expertinnen oder Experten gehen.

Alle mitnehmen: Vermitteln Sie arbeitsnahe Grundbildung im Betrieb.

Der Inhalt im Überblick

Die Fakten zum Thema Grundbildung	5
Grundbildung ist wichtig	6
Grundbildung im Betrieb organisieren	7
Entscheider überzeugen	7
Ein Programm aufsetzen	7
Exkurs: Das machen die Sozialpartner schon	10
Betroffene ansprechen.....	11
Grundbildung finanzieren	12
So wird Grundbildung in Betrieben schon umgesetzt	12
Haben Sie noch Fragen?.....	13
Unser weiterführendes Angebot für Sie	13
Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick	14

Was bedeutet ...?



Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Im Ideenportal ist eine Datei hinterlegt, die Sie bei der Arbeit mit diesem Leitfaden nutzen können.



Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es gibt dazu einen weiteren Leitfaden im Ideenportal, den Sie nützlich finden könnten.



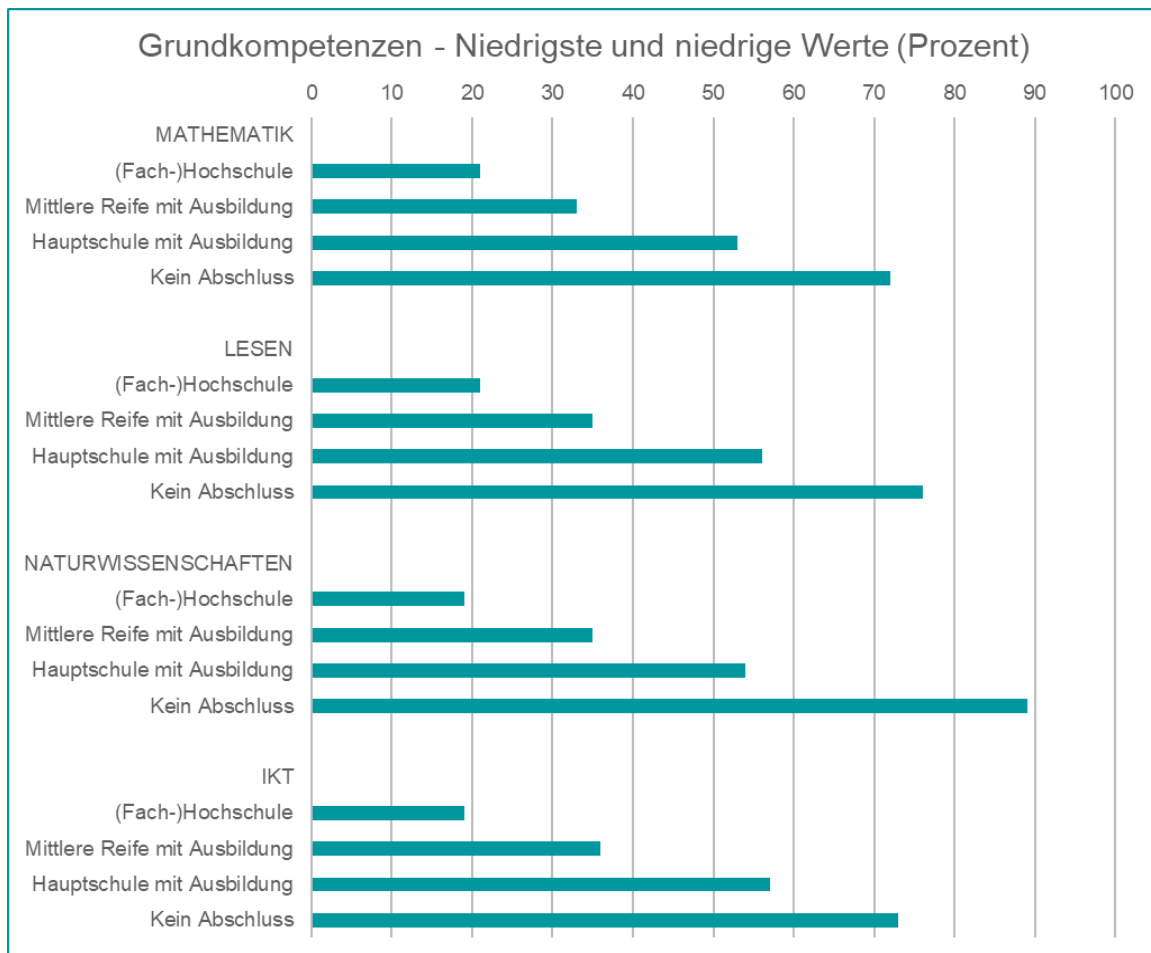
Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es handelt sich um ein Thema oder ein spezielles Konzept, zu dem Sie im Internet mehr Informationen finden.

Die Fakten zum Thema Grundbildung

Was meinen wir, wenn wir von „Grundbildung“ sprechen? In diesem Leitfaden geht es uns um die arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Dazu gehören – **abhängig vom konkreten Anforderungsprofil** einer Stelle – zum Beispiel:

- Die Fähigkeit, zu lesen und zu schreiben
- Arbeitsplatzbezogene Deutschkenntnisse
- Grundkenntnisse in Englisch
- Die Fähigkeit, (mindestens) einfache Rechenaufgaben zu lösen
- Wissen und Fähigkeiten im Bereich Digitalisierung bzw. Basiskenntnisse im Bereich Informationstechnologie (PC, E-Mail, Anwendungsprogramme, ...)
- Die Kommunikationsfähigkeit
- Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team

Dass hier wesentliche Weiterbildungsbedarfe bestehen, zeigen verschiedenste Untersuchungen. Auch ein Forschungsbericht des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) alarmiert: Die Fähigkeiten in den Bereichen Mathematik, Lesen, Naturwissenschaften sowie Informations- und Kommunikationstechnologie lassen zu wünschen übrig:



Eigene Darstellung basierend auf den Berechnungen des IAB (Forschungsbericht 1|2019)

Es ist zu erkennen, dass sogar bei den Akademikern rund ein Fünftel Schwierigkeiten mit dem Lesen und Rechnen hat. Bei Facharbeitern mit Realschul- bzw. Hauptschulabschluss haben jeweils rund 30 bzw. bis über 50 Prozent nur geringe Grundkompetenzen.

Grundbildung ist wichtig

Die Grundbildung ist eigentlich nicht die Aufgabe der Unternehmen. Trotzdem sollten sie hier Verantwortung übernehmen, weil fehlende Grundbildung bei den Beschäftigten einem Betrieb erhebliche Probleme bereiten kann. Werden Wissenslücken aber ausgefüllt haben davon die einzelnen Personen genauso wie der Betrieb zahlreiche Vorteile.

Vorteile für Mitarbeitende

- Der eigene Arbeitsplatz wird gesichert/Beschäftigungsfähigkeit wird erhalten
- Die eigene Handlungsfähigkeit wird ausgeweitet
- Höhere Selbstständigkeit und höheres Selbstbewusstsein
- Höhere Arbeitszufriedenheit

Vorteile für Betriebe

- Mitarbeitende sind leistungsfähiger, die Produktivität steigt.
- Betriebsabläufe können verbessert werden
- Die Qualifizierungstätigkeit der Mitarbeitenden wird erhalten (eine wichtige Basis für die Fähigkeit, sich als Betrieb weiterzuentwickeln und so im Wettbewerb zu bestehen)
- Kolleginnen und Kollegen werden von Nachfragen entlastet
- Verbesserung des Betriebsklimas

Denken Sie außerdem daran, dass Grundbildung – besonders im Bereich Lesen und Schreiben (Alphabetisierung) – eine wichtige Voraussetzung für die Weiterqualifizierung von Beschäftigten ist. Und die wird immer wichtiger:

- Veränderungen geschehen inzwischen so schnell und häufig, dass kaum eine Person noch ein und dieselbe Tätigkeit bis zur Rente ausüben kann.
- Nicht nur die Digitalisierung bringt steigende Anforderungen an die Arbeit mit sich. Mitarbeitenden ohne die notwendige Grundbildung stehen dann immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung.
- Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel immer stärker. Betriebe können daher auf keinen Mitarbeitenden verzichten, sondern müssen alle verfügbaren Personen im eigenen Interesse weiterqualifizieren.

Wir empfehlen Ihnen, gezielt Grundbildungsbedarfe zu erheben. Oft fallen fehlende Grundfähigkeiten erst dann auf, wenn neue Aufgaben übernommen werden sollen, neue Technologien eingeführt werden oder betriebliche Umstrukturierungen stattfinden. Dann ist der Bedarf akut. Besser ist, vorausschauend weiterzubilden.

Grundbildung im Betrieb organisieren

Entscheider überzeugen

Die aktive Beteiligung der Geschäftsführung ist sehr wichtig, um im Bereich der Grundbildung Erfolge zu erzielen. Auch die direkten Vorgesetzten sollten eingebunden werden. Sie haben einen hohen Einfluss darauf, wie sehr sich Mitarbeitende eine Weiterbildung zutrauen. Um diese Entscheider zu überzeugen, können Sie verschiedene Wege gehen:

- Zeigen Sie auf, wie die Erwartungshaltung des Betriebes gegenüber Mitarbeitenden ist und wie die Wirklichkeit aussieht. Nutzen Sie auch Fragen: Was müssen Beschäftigte im Bereich XY können? Inwieweit ist dafür Lesen/Schreiben/Rechnen/... notwendig? Wo werden die Anforderungen in (naher) Zukunft steigen (z. B. Kommunikation, PC-Kenntnisse, ...)?
- Zeigen Sie auf, was der Betrieb gewinnen kann.
 - Dazu nutzen Sie die „Vorteile für Betriebe“ aus dem vorherigen Abschnitt.
 - Verweisen Sie auch darauf, dass Unfälle und Fehler vermieden werden können (weil Sicherheitshinweise und Arbeitsanweisungen verstanden werden).
 - Erklären Sie, dass die Grundbildung und die dadurch miterworbene Lernfähigkeit wichtige Voraussetzungen für die zukünftige Anpassung der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse sind.
 - Verdeutlichen Sie, dass so auch in der Breite die Einhaltung bestimmter Qualitätsanforderungen für interne oder externe Audits und/oder Normen (ISO) gesichert wird.
- Zeigen Sie, dass Sie es ernst meinen, und kündigen Sie Erfolgsmessungen an. Wurden spezielle betriebliche Probleme behoben (weniger Fehler, höhere Qualität, effektivere Aufgabenbearbeitung)? Wurde etwas verbessert (Arbeitssicherheit, Motivation, Lernbereitschaft, ...)? Fragen Sie solche Dinge nach der Weiterbildung ab. Fragen Sie Teilnehmende genauso wie Führungskräfte, vielleicht sogar die Geschäftsleitung selbst.

Ein Programm aufsetzen

Wenn Sie die Entscheider überzeugt haben, Grundbildung im Betrieb voranzubringen, geht es darum, ein konkretes Programm zu entwickeln, das die Fähigkeiten aufbaut, die den Einzelnen fehlen und im Betrieb gebraucht werden. Und damit wird schon klar: **Das eine** richtige Vorgehen gibt es dabei nicht.

Organisatorische Fragen vorab

- Wer organisiert die Maßnahme?
- Wer führt die Maßnahme durch (intern/extern)? Die Trainerin oder der Trainer sollte unbedingt in der Lage sein, Vertrauen bei den Mitarbeitenden aufzubauen. Im Idealfall verfügt die Person über eine Ausbildung und/oder Erfahrung im Bereich Grundbildung.
- Ist die Teilnahme freiwillig oder verpflichtend (die freiwillige Teilnahme innerhalb der Arbeitszeit verbessert die Erfolgsaussichten)?
- Wo und wann soll die Maßnahme stattfinden?
 - Wie ermöglichen wir die Weiterbildung bei schwierigen Arbeitszeiten/Schichtarbeit?
 - Bieten wir Unterstützung an, z. B. für die Kinderbetreuung?
- Sollen Teilnehmende nach dem Abschluss der Weiterbildung eine Belohnung erhalten?

Thema																																
1	<p>Erheben Sie den Bedarf und erfassen Sie die Fähigkeiten</p> <p>An welcher Stelle im Betrieb es Bedarf an Grundbildungskursen geben kann, finden Sie bspw. im Rahmen einer gezielten Betriebsbegehung und von Befragungen der Führungskräfte heraus. Außerdem können Sie Checklisten wie die der Initiative AlphaGrund einsetzen:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="text-align: left;">Grundbildungs-Check im Unternehmen</th> <th style="text-align: center;">Ja</th> <th style="text-align: center;">Nein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Die Qualität der Arbeitsergebnisse muss sich zukünftig verbessern.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <td>In nächster Zeit stehen betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen an, z. B. die Einführung neuer Verfahren oder die Automatisierung von Arbeitsabläufen.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>An- und ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auch für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <td>Die Unkenntnis von Sicherheitsvorschriften hat zu einigen Arbeitsunfällen geführt.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht in der Lage, einen Schichtplan am Computer abzurufen.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <td>Es kommt häufiger zu Missverständnissen bei der Kundenbetreuung und / oder zwischen Kolleginnen und Kollegen.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bei Arbeitsaufgaben, die Lesen, Schreiben oder Rechnen erfordern oder die sich ändern, treten Fehler auf oder Beschäftigte fallen aus, z. B. durch Krankschreibungen.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <td>Schriftliche Arbeitsaufgaben, z. B. das Ausfüllen von Formularen, werden vermieden mit Entschuldigungen wie „habe meine Brille vergessen“ oder „nehme die Unterlagen mit nach Hause“.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ohne erkennbaren Grund Qualifizierungsangebote, z. B. eine Beförderung oder die Übernahme neuer Aufgaben, abgelehnt.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/AlphaGrund-Handreichung_2018_Web.pdf</p> <p>Bei den Beschäftigten sollten Sie versuchen, herauszufinden, was sie schon können und wo sie noch Lücken haben. Entsprechende Kompetenztests sollen aber keine Hürde sein und die Mitarbeitenden nicht überfordern. Es ist aber für die Maßnahmengestaltung wichtig zu wissen, wo Trainerinnen und Trainer ansetzen können und müssen.</p> <p>Verschiedenste Möglichkeiten, um Grundkompetenzen zu erfassen, finden Sie im Dossier Alphabetisierung und Grundbildung von wb-web.</p>	Grundbildungs-Check im Unternehmen	Ja	Nein	Die Qualität der Arbeitsergebnisse muss sich zukünftig verbessern.			In nächster Zeit stehen betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen an, z. B. die Einführung neuer Verfahren oder die Automatisierung von Arbeitsabläufen.			An- und ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auch für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden.			Die Unkenntnis von Sicherheitsvorschriften hat zu einigen Arbeitsunfällen geführt.			Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht in der Lage, einen Schichtplan am Computer abzurufen.			Es kommt häufiger zu Missverständnissen bei der Kundenbetreuung und / oder zwischen Kolleginnen und Kollegen.			Bei Arbeitsaufgaben, die Lesen, Schreiben oder Rechnen erfordern oder die sich ändern, treten Fehler auf oder Beschäftigte fallen aus, z. B. durch Krankschreibungen.			Schriftliche Arbeitsaufgaben, z. B. das Ausfüllen von Formularen, werden vermieden mit Entschuldigungen wie „habe meine Brille vergessen“ oder „nehme die Unterlagen mit nach Hause“.			Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ohne erkennbaren Grund Qualifizierungsangebote, z. B. eine Beförderung oder die Übernahme neuer Aufgaben, abgelehnt.			
Grundbildungs-Check im Unternehmen	Ja	Nein																														
Die Qualität der Arbeitsergebnisse muss sich zukünftig verbessern.																																
In nächster Zeit stehen betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen an, z. B. die Einführung neuer Verfahren oder die Automatisierung von Arbeitsabläufen.																																
An- und ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auch für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden.																																
Die Unkenntnis von Sicherheitsvorschriften hat zu einigen Arbeitsunfällen geführt.																																
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht in der Lage, einen Schichtplan am Computer abzurufen.																																
Es kommt häufiger zu Missverständnissen bei der Kundenbetreuung und / oder zwischen Kolleginnen und Kollegen.																																
Bei Arbeitsaufgaben, die Lesen, Schreiben oder Rechnen erfordern oder die sich ändern, treten Fehler auf oder Beschäftigte fallen aus, z. B. durch Krankschreibungen.																																
Schriftliche Arbeitsaufgaben, z. B. das Ausfüllen von Formularen, werden vermieden mit Entschuldigungen wie „habe meine Brille vergessen“ oder „nehme die Unterlagen mit nach Hause“.																																
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ohne erkennbaren Grund Qualifizierungsangebote, z. B. eine Beförderung oder die Übernahme neuer Aufgaben, abgelehnt.																																
2	<p>Wählen Sie die Teilnehmenden aus</p> <p>Achten Sie darauf, dass die Gruppen nicht zu groß werden. Mehr als sieben bis zehn Personen sollten nicht in einer Maßnahme sein.</p> <p>Ob Teilnehmende eher gemischt oder eher ähnlich im Hinblick auf ihre Hintergründe und Fähigkeiten sein sollen, ist Ihnen überlassen. Bei einer gemischten Gruppe ist stärker darauf zu achten, dass alle Teilnehmenden mitgenommen werden. Legen Sie für den Betrieb und die Teilnehmenden gleichermaßen klare (Lern-)Ziele fest.</p> <p>Da die Ansprache und Einladung von Teilnehmenden im Falle der Grundbildung schwierig sein können („Outing“, Scham, Angst, ...), lesen Sie dazu im folgenden Kapitel mehr.</p>																															

Thema	
3	<p>Wählen Sie passende Methoden aus</p> <p>Unternehmen bevorzugen für die Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten das Lernen am Arbeitsplatz als Hauptmethode (Institut der deutschen Wirtschaft 2019). Auch bei Angeboten der arbeitsbezogenen Grundbildung bietet sich dieses Vorgehen an.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestalten Sie die Weiterbildung bewusst anders, als aus Schule und Ausbildung bekannt ist. Verzichten Sie weitgehend auf Frontalunterricht und nutzen Sie stattdessen Übungen, Diskussionen und Austausch sowie spielerische Ansätze. ➤ Nehmen Sie Übungen direkt aus dem Alltag der Teilnehmenden. Nutzen Sie Formulare, Arbeitsanweisungen, Lieferscheine, Vordrucke usw. aus dem Betrieb als ganz konkrete Übungsgrundlage. ➤ Stellen Sie bei den Inhalten der Weiterbildung die Arbeitsanforderungen und die Anwendung im Berufsalltag der Teilnehmenden in den Mittelpunkt. Stellen Sie mit firmeneigenen Daten und Materialien den direkten Bezug zum Arbeitsplatz her. ➤ Nutzen Sie auch digitale Medien und Übungen direkt am PC, zum Beispiel beim Erlernen von Lesen und Schreiben. So bauen die Beschäftigten gleichzeitig ihre digitalen Fähigkeiten aus. Das Potenzial hierfür ist groß, da auch bei Geringqualifizierten mobile Endgeräte weitverbreitet sind. Beachten Sie aber: Auch digitales Lernen – gerade im Bereich Grundbildung – braucht Unterstützung durch Tutorinnen und Tutoren oder Lernbegleitung ebenso wie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden. Ein Blended-Learning-Ansatz kann hier Erfolg bringen.
4	<p>Führen Sie die Schulung durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nehmen Sie zu Beginn der Weiterbildung Ängste vor dem Lernen. ➤ Bauen Sie eine angenehme Atmosphäre auf und vermitteln Sie, dass Fehler nicht peinlich, sondern eine gute Gelegenheit zum Lernen sind. ➤ Verdeutlichen Sie den Teilnehmenden, dass sie nicht sofort alles können müssen. Oft haben sie sehr hohe Erwartungen an sich selbst, die sonst enttäuscht werden. ➤ Individualisieren Sie die Maßnahme und die Inhalte so weit wie möglich. <ul style="list-style-type: none"> ○ Passen Sie Inhalte so an, dass keine Überforderung entsteht. ○ Gehen Sie auf verschiedene Fähigkeitsstufen in der Gruppe ein. ○ Berücksichtigen Sie den individuellen Bildungsweg der Teilnehmenden. ○ Berücksichtigen Sie die konkreten betrieblichen Anforderungen an die Teilnehmenden. ○ Gegebenenfalls kommen dafür auch (zeitweise) Einzelcoachings infrage. <p>Zusammenstellungen von Lehrmaterialien und Hinweisen zur Schulungsgestaltung und -durchführung finden Sie im Dossier Alphabetisierung und Grundbildung von wb-web.</p>
5	<p>Nachbereitung</p> <p>Stellen Sie sicher, dass Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen bewerten und den Erfolg so sichtbar machen. Dafür können Sie klassische Bewertungsbögen ebenso nutzen wie Befragungen von Führungskräften und Beschäftigten.</p> <p>Kommunizieren Sie die Erfolge der Schulung sowohl ins Unternehmen wie auch nach außen (z. B. an die lokale Presse).</p>

Weitere Informationen zur Grundbildung am Arbeitsplatz sowie zur Maßnahmenplanung und -umsetzung finden Sie hier:

🔗 [TOOLBOX: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung \(AoG\)](#) (Projekt GRUWE/Lernende Region – Netzwerk Köln)

🔗 [Materialien und Praxistipps für Unternehmen vom AlphaGrund-Projekt](#) (Institut der deutschen Wirtschaft und Bildungswerke der Wirtschaft)

Das ist außerdem wichtig:

- Konkrete Angebote und persönliche Ansprache sind wichtiger als die Sensibilisierung von Schlüsselpersonen und nette Namen für die Weiterbildung.
- Das Betriebsklima muss es zulassen, dass sich Mitarbeitende trauen, ihre Schwierigkeiten anzusprechen.
- Eine enge Kommunikation zwischen Betreib, Trainerin oder Trainer und Teilnehmenden ist sehr wichtig.
- Teilnehmende müssen der Trainerin oder dem Trainer vertrauen.
- Grundkompetenzen entwickeln sich nicht über Nacht. Das braucht Zeit. Diesbezügliche Maßnahmen sollten deshalb einen entsprechenden Umfang haben.

Exkurs: Das machen die Sozialpartner schon

Das **DGB Bildungswerk BUND** hat schon 2013 das 🔗 [Projekt MENTO](#) ins Leben gerufen. Das Ziel ist, Kolleginnen und Kollegen zu Mentorinnen und Mentoren auszubilden. Sie sollen Ansprechpartnerinnen und -partner sein und die Vorteile des lebenslangen Lernens erklären und auch dazu ermutigen. Sie sollen aber auch Hindernisse ansprechen. Außerdem gehört es zu ihren Aufgaben, Beschäftigte über Grundbildungs- bzw. Weiterbildungsangebote zu informieren. Die Mentorinnen und Mentoren werden von Lernberaterinnen und Lernberatern bei Fragen der Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützt. Gemeinsam werden für Betroffene Entwicklungspläne erstellt. Die Ausbildung für das Mentoring bzw. die Lernberatung wird kostenlos angeboten. Bundesweit gibt es rund 800 Mentorinnen und Mentoren.

Die **BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH** (Tochtereinrichtung des Bildungswerkes der Baden-Württembergischen Wirtschaft) beteiligt sich an der 🔗 [Initiative AlphaGrund](#). In diesem Rahmen werden Grundbildungsbedarfe in Betrieben erhoben und anschließend passende Schulungen angeboten. Die Themen reichen von Deutschkenntnissen über das Rechnen und PC-Grundlagen bis zur Entwicklung der Sozial- und Lernfähigkeit. Auch Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften werden durchgeführt. Das Angebot ist von der Beratung bis zur Durchführung kostenlos.

Betroffene ansprechen

WIE?

Mit klassischen „Werbemöglichkeiten“ (Plakate, Weiterbildungskatalog, ...) werden Sie im Bereich Grundbildung wahrscheinlich schnell an Grenzen stoßen.

78 Prozent der Menschen mit erheblichen Lese- und Schreibschwierigkeiten nutzen Smartphones. Viele sind auch auf Facebook oder Instagram unterwegs. Videos oder Audiodateien im Intranet oder im internen sozialen Netzwerk sind daher eine Möglichkeit.

Wenn aber der PC-Zugang fehlt oder die Betroffenen die Seiten nicht kennen, werden sie die Informationen nicht erreichen.

Nicht nur deshalb, sondern aufgrund der Sensibilität des Themas an sich empfehlen wir, mögliche Kandidatinnen und Kandidaten direkt anzusprechen.

Dabei gilt es, etwas Fingerspitzengefühl zu zeigen. Das Problem sollte nicht verharmlost werden, es soll aber klar werden: Es gibt nichts zu befürchten. Wir wollen gemeinsam daran arbeiten, dass sich etwas ändert. Hören Sie zu und bieten Sie Hilfe an.

WER?

Erfahrungsgemäß können am ehesten vertraute Personen zum Lernen motivieren. Je nach Verhältnis kommen hierfür Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute, Personaler/innen, Vorgesetzte, Lernbegleiter/innen sowie Kolleginnen und Kollegen infrage.

WAS?

Inhaltlich muss in jedem Fall klar werden, worum es genau geht. Was passiert in der Weiterbildung? Welches Ergebnis wird das haben? Warum ist das wichtig? Wo ist die Verbindung zum Arbeitsalltag? Knüpfen Sie an den Alltag der Beschäftigten an.

Sind solche Fragen ausreichend beantwortet, steigt die Bereitschaft zur Teilnahme deutlich an.

Sie können gut an die unmittelbaren Lerninteressen der Beschäftigten anknüpfen. Wenn es darum geht, das Lesen und Schreiben zu lernen, sind das z. B. Themen wie:

Themen in der AoG aus Beschäftigtenperspektive: Ich kann...

fachliche Kompetenzen	überfachliche Kompetenzen
➤ Dokumente ausfüllen und Berichte richtig schreiben	➤ auch in schwierigen Situationen gut kommunizieren
➤ strukturiert schreiben	➤ mit Konflikten umgehen
➤ den betriebsinternen Deutschtest bestehen	➤ gut lernen
➤ die richtigen Formulierungen und Worte mündlich und schriftlich nutzen	➤ ohne andere fragen zu müssen, Anforderungen bewältigen
➤ Situationen beschreiben	➤ kompetent und selbstbewusst auftreten
➤ Texte verstehen	➤ ohne Angst äußern, wenn ich Dinge nicht richtig verstanden habe
➤ Amtsdeutsch verstehen	➤ mit unterschiedlichen Gruppen angemessen telefonieren
➤ Grammatik und Rechtschreibung	➤ mich selbst präsentieren
➤ flüssiger Lesen	➤ auf meine eigenen Fähigkeiten vertrauen
➤ Textaufgaben verstehen	➤ meine Kinder unterstützen
➤ Englisch	
➤ das Internet nutzen	
➤ Power Point	

Bedenken Sie bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die auf Deutsch nicht gut lesen und schreiben können, dass sie das in ihrer Muttersprache vielleicht (sehr gut) können. Das arabische Alphabet etwa ist ganz anders als unseres. Welche Fragen Ihnen dann weiterhelfen, ist in der [Checkliste Alphabetisierungsbedarf erkennen und unterscheiden](#) des wb-web beschrieben.

Grundbildung finanzieren

Für die Finanzierung von Grundbildungskursen kommen mehrere Möglichkeiten in Betracht.

1. [Die Bildungsprämie](#)
2. [Der Bildungsgutschein](#) (§ 81 Abs. 3 (a) SGB III)
3. [Das Qualifizierungschancengesetz](#) (§ 82 SGB III)

Bezüglich der Frage, welche der Möglichkeiten für die Mitarbeitenden in Ihrem Betrieb am ehesten in Betracht kommt, vermitteln wir Ihnen gerne die passenden Kontakte.

So wird Grundbildung in Betrieben schon umgesetzt

Beispiele, wie Maßnahmen der Grundbildung bereits in Betrieben umgesetzt wurden, finden Sie in den folgenden Dokumenten:

Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg:

[Chancen fördern Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in Baden-Württemberg](#) (ab Seite 18) – mit WEISS automotive (Praxisbeispiel 3) und ZF TRW (Praxisbeispiel 5) sind auch Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie vertreten.

AlphaGrund-Projekt:

[Grundbildung ist Personalentwicklung – Beschäftigte weiterqualifizieren](#) (ab Seite 33) – hier ist mit der Progress-Werk Oberkirch AG gleich zu Beginn ein Automobilzulieferer vertreten.

Haben Sie noch Fragen?

- Zum Leitfaden?
- Zum Vorgehen bei der Einführung im Betrieb?
- Zu anderen Wegen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Unser weiterführendes Angebot für Sie

- Wir unterstützen Sie dabei, herauszufinden, wo im Betrieb Grundbildungsbedarfe bestehen könnten.
- Wir beraten Sie zur Gestaltung von Maßnahmen im Bereich der Grundbildung (und darüber hinaus).
- Wir beraten Sie zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und informieren über Fördermöglichkeiten.

Kommen Sie einfach auf uns zu. Wir sind gerne für Sie da.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Südwestmetall, entstehen für die Beratung keine Kosten. Im Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

AgenturQ

Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart

www.agenturq.de

Ihr Ansprechpartner:



Matthias Binder



0711/3659188-12



01520/2850907



binder@agenturq.de



Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Bezirk
Baden-Württemberg

Sie möchten vorher genauer wissen, wie eine Beratung durch die AgenturQ abläuft?
Hier finden Sie die Antwort: <https://www.agenturq.de/service/beratung/>.

Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick

Unter www.ideenportal-qualifizierung.de haben Sie kostenfreien Zugang zu zahlreichen Handlungshilfen, Leitfäden und guten Beispielen aus der Praxis rund um Weiterbildung.

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenzen aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Im **Ideenportal** finden Sie diesen Leitfaden unter dem Link:

https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ_Grundwissen_leicht_zugaenglich

oder über den Pfad:

Kompetenzen aufbauen

- ▷ Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
- ▷ Wie können wir Grundfähigkeiten im Alltag ausbauen?

Impressum

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstraße 32

70176 Stuttgart

Tel.: 0711/3659188-0

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Stand: November 2019

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir unsere Veröffentlichungen regelmäßig. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage des Leitfadens Ihre Rückmeldungen. Haben Sie Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob, schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an binder@agenturq.de.

Bildnachweise

Ausgewählte-Symbole von icons8:

- Download: <https://icons8.com/icon/14100/herunterladen>
- Link: <https://icons8.com/icon/16073/link>
- Externer Link: <https://icons8.com/icon/16139/externer-link>

Alle weiteren verwendeten Bilder und Grafiken sind unter der Pixabay Lizenz oder der Pexels Lizenz zur Nutzung – auch ohne Namensnennung – freigegeben oder Eigentum der AgenturQ.

QR-Codes erstellt mit <https://www.qrcode-monkey.com/de>.

Quellenangaben

- AlphaDekade (o. J.): LEO 2018: *Zahl der Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten geht deutlich zurück*. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: <https://www.alphadekade.de/de/leo-2018-zahl-der-menschen-mit-lese-und-schreibschwierigkeiten-geht-deutlich-zurueck-2438.html>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- AlphaGrund (o. J.): *Bildung für den Arbeitsplatz. Beschäftigungsfähigkeit durch Grundbildung fördern*. Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Verfügbar unter: <https://www.alphagrund-projekt.de/>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (2017): *Grundbildungstag: Auftakt für neuen Landesbeirat für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg*. Verfügbar unter: https://www.biwe.de/index.php?id=1214&tx_adobbg_pi1%5bshowUid%5d=5286. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): *Universität Hamburg und Bundesbildungsministerium veröffentlichen neue Grundbildungsstudie*. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/universitaet-hamburg-und-bundesbildungsministerium-veroeffentlichen-neue-8555.html#media-download25641>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- DGB Bildungswerk Bund (o. J.): *Projekt MENTO*. Verfügbar unter: <https://www.dgb-mento.de/>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Dzillak, D. (2019): *Grundbildung in der Arbeitswelt: Lesen und Schreiben können längst nicht alle! Reden wir über ...* Nr. 8. DGB Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgart. Verfügbar unter: <https://bw.dgb.de/themen/++co++c447e176-f407-11e9-a879-52540088cada>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Gosert, J. (2018): *Die Rendite muss stimmen!? Nutzen von Arbeitsorientierter Grundbildung (AoG)*. Hrsg.: Klein, R. bbb Büro für Berufliche Bildungsplanung bbb, Dortmund. Verfügbar unter: https://www.bbb-dortmund.de/images/Die_Rendite_muss_stimmen.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Grotluschen, A. und andere (2019): *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität*. Pressebroschüre, Hamburg. Verfügbar unter: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- IG Metall (2013): *Mento Kollegiales Netzwerk ist Online!*. Verfügbar unter: <https://wap.igmetall.de/7129.htm>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Janßen, P. und Rieke, S. (2018): *Grundbildung im Unternehmen. Qualifizierung von An- und Ungelernten. Handlungsleitfaden für Unternehmen*. Hrsg.: Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Düsseldorf. Verfügbar unter: https://grundbildung-nrw.de/wp-content/uploads/2018/04/180328_Handlungsleitfaden_f%c3%bc_r_Unternehmen.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Klein, R., Reutter, G. und Schwarz, S. (2014): *Facetten arbeitsorientierter Grundbildung: Verständnis – Zielgruppen – Bedarfe*. In: Alfa-Forum. Zeitschrift für Alphabetisierung und Grundbildung. Nr. 86. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V., Münster. Verfügbar unter: https://www.bildung.koeln.de/imperia/md/content/alphabetisierung/facetten_arbeitsorientierter_grundbildung_alforum_86_2014.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung (2018): *Grundbildung fördern – Chancen eröffnen. Die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung*. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Grundbildung_foerdern_Chancen_eroeffnen.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Kruppe, T. und Baumann, M. (2019): *Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale*. IAB-Forschungsbericht, 01/2019, Nürnberg. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Schöpfer-Grabe, S. & Vahlhaus, I. (2019): *Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung*. In: IW-Trends 1/2019. Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Verfügbar unter: https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/IW-Trends_2019-01-03_Grundbildung_Geringqualifizierte.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Schöpfer-Grabe, S. & Vahlhaus, I. (Hrsg.) (2018): *Grundbildung ist Personalentwicklung – Beschäftigte weiterqualifizieren. Handreichung für Unternehmen*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Projekt AlphaGrund. Verfügbar unter: https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/AlphaGrund-Handreichung_2018_Web.pdf. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- wb-web (2019): *Basiskompetenzen lehren im Betrieb – Worauf kommt es an?* Verfügbar unter: <https://wb-web.de/aktuelles/basiskompetenzen-lehren-im-betrieb-worauf-kommt-es-an.html>. Letzter Zugriff: 12.11.19.
- Würth, Thorsten (o. J.): *100% Alphabetisierung? Weit gefehlt: Millionen Menschen können nicht richtig lesen und schreiben*. Hrsg.: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V. Verfügbar unter: <https://www.agv-bw.de/blog-2019/grundbildung-alphabetisierung-erwachsene>. Letzter Zugriff: 12.11.19.



Ideenportal Qualifizierung

Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Ein Angebot der



Agentur zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Bezirk
Baden-Württemberg



www.ideenportal-qualifizierung.de